

# Narrativa de los profesores investigadores en torno a las tensiones generadas por las condiciones laborales y evaluación de la producción académica

---

Fecha de recepción: 29-05-2015

Fecha de aceptación: 22-06-2015

Augusto Renato Pérez Mayo<sup>1</sup>

Maricela Guzmán Cáceres<sup>2</sup>

## RESUMEN

El artículo presenta los resultados de una investigación que indagó en torno a los procesos subjetivos que viven los profesores investigadores universitarios de segunda y tercera recontractación de una universidad del centro del país, en relación a las demandas académicas y laborales que se les exigen para su recontractación. El campo de investigación es el de los estudios cualitativos en la organización. El artículo se compone de tres apartados, en el primero, de carácter teórico, se aborda la regulación laboral y académica, los procesos de evaluación y el papel de la narrativa en las universidades públicas de México. En el segundo se describe a la narrativa como el método de investigación elegido, y en el tercero, se presentan los resultados, que apuntan a que los profesores investigadores viven en la incertidumbre y la zozobra frente a la doble regulación que los condiciona a cumplir con elevados parámetros académicos y de habilidades sociales como condición para su recontractación. Se concluye que estos resultados son similares a los que ocurren en contextos universitarios de México y Latinoamérica, por lo que el problema de fondo tiene que ver con el sistema de evaluación académica basado en la competitividad y la productividad. Los estudios narrativos descubren al sujeto, su sentir, subjetividades e intersubjetividades, complementando los estudios de corte administrativo. La narrativa humaniza la administración.

**Palabras clave:** narrativas, profesores investigadores, vida cotidiana en la academia, organización, universidad.

---

<sup>1</sup> Doctor adscrito a la Universidad Autónoma de Morelos. Especialista en el área de investigación Estudio de las organizaciones, sociología de las organizaciones. Correo electrónico: renatomayo@hotmail.com

<sup>2</sup> Doctora adscrita a la Universidad Nacional Autónoma de México. Especialista en el área de investigación Gestión y liderazgo en instituciones educativas; desarrollo de competencias investigativas en el nivel superior. Correo electrónico: mari68mx@yahoo.com.mx

## ABSTRACT

The article presents the results of an investigation that inquired about subjective processes experienced by university professors from second and third rehiring of a university in the center of the country, in relation to academic and labor demands that they require for their rehiring . The field of research is qualitative research in the organization. The article consists of three sections, the first, theoretical, labor and academic regulation is addressed, the assessment process and the role of narrative in the public universities of Mexico. In the second described the narrative as the research method, and the third, the results, which suggest that teachers researchers live in uncertainty and anxiety in front of the double regulating the conditions to fulfill present high academic and social skills as a condition for rehiring parameters. We conclude that these results are similar to those occurring in university contexts of Mexico and Latin America, so that the underlying problem has to do with the academic evaluation system based on competitiveness and productivity.

**Keywords:** narratives, research professors, daily life at the academy, organization, university.

## Introducción

La vida organizacional es simbólica, se crea al hablar y al interactuar con los otros y estas formas simbólicas reunidas en contextos intencionales convencionales, se convierten en espacios particulares donde existe una interacción con los otros sujetos sociales cuyo resultado es el entrecruzamiento de experiencias, sentimientos y emociones que tejen cultura (Pérez Mayo, 2013).

Numerosos marcos explicativos en sociología, psicología y en los estudios organizacionales, han centrado su atención en el actor y su proceder en los ambientes organizacionales, puntualizando en la interpretación de las interacciones, la comunicación y los diversos intercambios que transcurren dentro de la vida organizacional cotidiana, en la identidad de los sujetos en la organización y en el conocimiento de las creencias y otras formas de pensamiento dentro de las organizaciones. Un denominador común se visualiza en todos estos acercamientos: la interpretación de los significados que se tejen en los espacios particulares de las organizaciones a partir de sus prácticas, las cuales se recrean de formas distintas en ambientes específicos, formando parte del conocimiento denominado “de sentido común” dentro de la organización.

Particularizando en las universidades como organizaciones, es fundamental que éstas elaboren los planes estratégicos y de desarrollo, hagan diagnósticos de clima organizacional, pongan en marcha los mecanismos para que los investigadores accedan a programas como el SNI, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) y otros mecanismos de apoyo a la investigación, sin embargo, todo ello resulta insuficiente si no se conoce lo que los sujetos directamente involucrados piensan y sienten respecto a lo que constituyen elementos fundamentales para su crecimiento y más aún para su sostenimiento y definitividad en la institución. Adentrarse en el mundo de los actores, sus vidas cotidianas y las representaciones sociales, creencias e imágenes que estos desarrollan en la organización universitaria, implica hablar de la parte informal, subjetiva, de la organización.

Ibarra Colado (2001) señala que dentro de las cuatro líneas de investigación sobre la universidad que se han trabajado –historia, planeación, funciones sustantivas (docencia, investigación y difusión) y actores– ésta última se ha especializado en hacer análisis sobre crecimiento de la matrícula, perfil socioeconómico, participación política en movimientos estudiantiles, rendimiento escolar, trayectorias docentes, desempeño escolar, infraestructura, desempeño académico, investigación, entre otras, las cuales corresponden más a solicitudes burocráticas y formales de la organización que a interrogantes derivadas de cuestionamientos científicos.

Como puede verse, el reto se centra entonces, en visualizar a los sujetos, esos actores organizacionales que construyen día a día su vida laboral mediante la interacción cotidiana en sus ámbitos de competencia. Observar sus vidas cotidianas dentro de la academia, las narrativas con las que dan forma a su mundo, permite dar cuenta de su parte

subjetiva e intersubjetiva. Los estudios narrativos descubren al sujeto, complementando los estudios de corte administrativo. La narrativa humaniza la administración.

## Regulación laboral y regulación académica

Norma Rondero López (2009) plantea que el trabajo académico en la universidad constituye un espacio de doble regulación: por un lado, las condiciones contractuales que regulan el espacio propiamente laboral que se dirige a la regulación de condiciones de trabajo como son la jornada, el salario y las prestaciones y que se asocian con la estructura de representación y de organización de índole gremial; y, por otro, el espacio que regula condiciones académicas de trabajo, que se relaciona con los mecanismos de organización académica, los procesos de evaluación del trabajo académico para el ingreso, la promoción y la permanencia y con la propia naturaleza del trabajo académico.

La doble regulación a la que apunta Rondero López no ha sido una característica de la organización universitaria desde su nacimiento. De hecho, el modelo de gestión de la educación superior en México se transformó a partir de los años noventa del siglo XX, pasando de un modelo político administrativo, a un modelo de evaluación académica. El SNI y el PROMEP (ahora PRODEP) se crean para mejorar las condiciones de la producción científica en el país, pero también como un mecanismo para complementar el salario de los profesores investigadores que había perdido un gran poder adquisitivo (Muñoz, García Salord y López Zárate, 2014).

En la actualidad, la doble regulación hace que un profesor, para poder permanecer en una institución educativa, deba demostrar cada año o cada tres, que ha producido cuantitativamente un determinado número de documentos académicos para justificar un sueldo adicional o lo que es lo mismo, las becas por estímulos provenientes del SNI, el PRODEP o los programas de estímulos institucionales. Esta situación no es privativa de México, pues diversos estudios demuestran que condiciones similares se presentan en universidades de toda América Latina (Muñoz, García Salord y López Zárate, 2014).

## Evaluación y producción académica

Hoy en día y desde hace tres décadas, la regulación propiamente académica, pasa por la evaluación de la productividad de los trabajadores académicos, cuestión que se traduce, en última instancia, en recursos extraordinarios al salario. Corresponde a las instituciones universitarias, regular los procesos de ingreso, promoción y permanencia. Los procesos de ingreso, corresponden a las instituciones, los cuales se regulan mediante concursos de oposición en los que se contrata personal por tiempo indeterminado o definitivo, o curriculares (profesores contratados por tiempo determinado o temporales, así como profesores contratados por asignatura).

Los procesos de promoción y permanencia, tales como el PRODEP, el SNI y los Programas de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, están dirigidos al sector de académicos de carrera o de tiempo completo, definitivos o no. Un profesor investigador de tiempo completo con carácter definitivo, que privilegie dar clases y que lleve a cabo procesos investigativos menores, se arriesga a no ser promocionado y a estancarse en niveles salariales muy bajos. De ahí que la carrera por reunir los puntos necesarios en todos los rubros evaluables, se lleve a cabo año con año, de acuerdo con los lineamientos institucionales, del CONACYT y de la Secretaría de Educación. Los ingresos obtenidos por los trabajadores académicos, que no se originan en los contratos colectivos, corresponden a una “negociación” individual, según se logren obtener las distintas becas y estímulos (Rondero López, 2009).

Los sistemas de evaluación ya no son un mecanismo para reconocer un trabajo libre y autónomo, sino un mecanismo que traduce el trabajo intelectual en productos tangibles y cuantificables, lo que remite a un proceso de regulación individualizada en el que no se trata de la permanencia sino de la “resistencia” en los procesos de evaluación, especialmente si se asocia con los ingresos económicos (Rondero López, 2009).

Pero ¿cómo se traduce todo esto en la vida cotidiana de los profesores investigadores? En primer lugar, se le deja al profesor investigador la responsabilidad por los ingresos extraordinarios obtenidos a través de becas, con lo que la institución se deslinda de la precariedad salarial que tengan algunos y en algunas universidades como la que se está analizando, de los despidos o rescisiones de contrato derivados del incumplimiento en los estándares solicitados al ingreso: obtención del SNI, perfil PRODEP, producción académica y ante ello, no hay colectividad que lo cobije. Aunque no en todas las universidades prevalece esta situación contractual al ingreso, existe la tendencia de homologar los requisitos en otras universidades del país.

Otro aspecto enajenante para los profesores es la evaluación, que establece distintas prioridades a las actividades que llevan a cabo los profesores investigadores, los divergentes tabuladores que acompañan a los distintos tipos de estímulos a los que tienen derecho de concursar los profesores, que son una combinación de criterios administrativos y académicos, evaluados por comités de pares. Dichos informes tienen distintos formatos, se aplican en periodos y fechas diferentes y como se dijo, le dan preponderancia a aspectos desiguales del quehacer docente y académico.

Cuando se acerca una evaluación, ya sea para permanencia o promoción, los investigadores se inquietan en primer lugar, por el número de artículos, capítulos de libros y libros que se han publicado o no en el periodo, es decir, por la sumatoria de su producción académica. Sin embargo, un aspecto más puntual en este proceso evaluatorio, tiene que ver con la posición del crédito de autoría de dichas publicaciones, dado que los puntos otorgados en las evaluaciones son mayores cuando la o el investigador es primer autor que cuando es segundo o tercero en el orden de autoría. De ahí que la preocupación de muchos consista en aparecer en el primer

lugar de la autoría, siendo más importante la cantidad de puntos que se otorgan, que el prestigio y reconocimiento académico que esto conlleva y más aún, de la relevancia científica de lo que se publica (Camarillo Hinojosa, 2015).

Para lograr un resultado favorable en este sentido, los investigadores se ven obligados a implementar diversas estrategias, una cada vez más frecuente es la constitución de pequeñas empresas académicas en la que tres académicos se asocian para “producir”, cada uno escribe un artículo e incluye a los otros dos (Muñoz, García y López Zárate, 2014). Otra estrategia común es la de reiterar las ideas formuladas de distinta manera para lograr nuevas publicaciones y/o identificar las revistas con indexaciones y factor de impacto, para alcanzar los índices solicitados, con menoscabo de la calidad de lo que se escribe, pues el interés es sumar *papers*, que ayudarán a la evaluación. En el caso de las ciencias sociales, es posible que los investigadores menoscaben su carácter crítico, con tal de alcanzar la publicación del *paper* en una revista o en la participación en un congreso académico nacional o internacional (Castorina, 2015).

Los tiempos que tardan las revistas o editores de libros en publicar los artículos, capítulos de libros o libros, con los que participarán los investigadores en las evaluaciones académicas, son un factor que genera ansiedad constante, pues por lo general estos tiempos se extienden y los periodos de evaluación son muy específicos. Se evalúa al académico con lo que pudo reunir, no con lo que probablemente será publicado. Por otra parte, en los grupos de investigación se da una competencia para publicar en las revistas de alto factor de impacto, lo cual crea rivalidad entre los investigadores que dentro de la misma institución, pertenecen a grupos consolidados de investigación (Camarillo Hinojosa, 2015).

## **Miedo, miedo y más miedo. La competencia entre pares**

Uno de los círculos viciosos que prevalecen en el proceso de evaluación de académicos estriba en los criterios subjetivos que subyacen en las formas de evaluación de los pares académicos. Con base en varios estudios, se ha descubierto que quienes evalúan en el SNI son investigadores de la misma área del conocimiento, que han alcanzado los peldaños más altos. En el caso de los cuerpos académicos, son los mismos colegas integrantes, quienes se convierten en verdugos que en un momento dado “castigan” a sus compañeros con los que conviven cotidianamente (Muñoz, García Salord y López Zárate, 2014). Por ello, además de la elevada carga de estrés e inseguridad laboral, prevalece una fuerte competencia para ocupar un lugar dentro de un cuerpo académico, pues cualquier compañero se convierte en un eventual competidor. Todo ello incentiva la competencia y el individualismo, pese a que el modelo académico que se impone es el del trabajo colegiado en CA (Pérez Mora y Naidorf, 2015).

Esto da lugar a procesos de despersonalización, ansiedad, depresión, *burnout* y trastornos psicosomáticos diversos, síntomas que Surdez Pérez, Magaña Medina y

Sandoval Caraveo (2015) aglutinan bajo el término de “conflicto de rol” entendiéndolo por ello al malestar que experimenta un individuo en una organización por circunstancias de trabajo con las que no está de acuerdo, o que le dificultan su desempeño. Situación que de forma sistemática se presenta en la vida cotidiana de los investigadores, pues en el actual sistema, nadie puede considerar que tiene un puesto definitivo en la institución, dado que constantemente debe demostrar sus logros para alcanzar los puntos que por un lado, le generarán el “sobresueldo” que requiere para subsistir, amén de que en algunas universidades es un requisito de permanencia.

De acuerdo con Macklem (2005), los ambientes organizacionales en los que prevalece una incesante demanda de compromisos, presión extrema, y problemas generadores de estrés, son “organizaciones tóxicas”, en cuyos ambientes laborales prevalecen mucho problemas psicosomáticos, tales como temor, paranoia, ansiedad; produciendo en los trabajadores situaciones de salud precaria con estrés crónico: colesterol, tensión muscular, diabetes, hipertensión, úlceras, dolores de cabeza, abuso de sustancias y depresión; lo que provoca cambios en los hábitos de trabajo, en la conducta social del trabajador y en la forma de percibir y afrontar el *burnout* del puesto. (Uribe Prado, Juan Felipe, Patlán Pérez, Juana y García Saisó, Alejandra, 2015). Para muchos profesores en las instituciones universitarias, éstas se están convirtiendo en organizaciones tóxicas.

## La narrativa de la vida cotidiana en las organizaciones universitarias

Mumby y Clair (2000, p. 263) definen la *organización* como la colectividad social que se produce, se reproduce y se transforma por medio de las prácticas de comunicación habituales, interdependientes y deliberadas de los sujetos que la integran. Los discursos formales de la organización se distinguen de los que crean sus miembros por medio del discurso informal y cotidiano, que da lugar a una realidad social coherente, que cuadra con la percepción que tienen de su propia identidad.

Así pues, la organización, además de sus aspectos formales, se compone de un sentido subjetivo, es decir, es una unidad simbólico-emocional que se organiza en la experiencia social de la persona. En la organización la emergencia de una emoción estimula una expresión simbólica y viceversa, en un proceso en el que se definen complejas configuraciones subjetivas sobre lo vivido, que representan verdaderas producciones subjetivas, en las cuales la experiencia vivida es inseparable de la configuración subjetiva de quien las vive.

La subjetividad social es la forma en la que se integran sentidos subjetivos y configuraciones subjetivas de diferentes espacios sociales, formando un verdadero sistema en el cual lo que ocurre en cada espacio social concreto, como familia, escuela, grupo informal, etc., está alimentado por producciones subjetivas de otros espacios sociales: su cultura, sus significaciones, sus formas de producir su pensar.

Por otra parte la dimensión de la narrativa se asume como una actividad necesaria del hombre, que le sirve como medio para retener las experiencias en la memoria, de modo que ésta involucra el pasado, pero también el presente y el futuro. Dada su naturaleza colectiva, también ayuda a entender la interacción entre identidades sociales e individuales. Por tanto, la narrativa tiene la capacidad de limitar, aprisionar o expandir y transformar la psique humana (Czarniawska, 1997).

En la cultura occidental predomina una racionalidad instrumental, por ello prevalece el proceso de contar o cuantificar, incluso los individuos son tratados como un objeto medible, o mercancía, de ahí que se hizo necesaria la incorporación de una visión que rescate los procesos del habla, de expresión de los significados y representaciones de los individuos, que los coloca como sujetos desde la perspectiva del análisis narrativo o interpretativo, por medio del cual se revaloran los aspectos subjetivos de los fenómenos sociales, cuando las personas dan significado a sus vidas y relaciones *contando* su experiencia (White y Epston, 1990).

Al respecto, Hardy (1968: 5) precisa que “soñamos mediante la narración, enseñamos mediante la narración, recordamos, anticipamos, deseamos, desesperamos, creemos, dudamos, planeamos, revisamos, criticamos, construimos, chismoseamos, aprendemos, odiamos y amamos a través de la narración”, procesos que también se construyen dentro de la organización.

La narrativa, en tanto medio útil para recuperar las historias de los sujetos en las organizaciones, se ha significado como todo un recurso de indagatoria ya que “permite incluir percepciones profundas, la satisfacción o la trascendencia cultural, así como la estructura fundamental de construcción de significados de los sujetos” (Rossiter, 2002: 3).

En los espacios universitarios, conversar sobre las formas y procedimientos laborales, la parálisis facial o infarto que sufrió un colega, la enfermedad inespecífica de un compañero, celebrar un cumpleaños, el cansancio que deviene después de no haber dormido toda la noche por terminar un artículo o elaborar un proyecto, la preocupación de vivir en la incertidumbre, en la zozobra de un trabajo inestable, toman forma de datos cuando son captados por el método narrativo.

En un sentido significativo, se vive a través de historias, tanto al contarlas, como al escucharlas y comprenderlas, en la interacción entre el yo y la otredad. La narrativa como una forma de re-pensar, leer y escribir las organizaciones de hoy, de manera diferente y la narrativa como artefacto metodológico están disponibles.

## Contexto de la investigación

La investigación se ubica en una universidad del centro del país, situada en el lugar número 10 en el *ranking* de mejores universidades de México, de acuerdo con el QS University Rankings (2014). Cuenta con 48 carreras profesionales, 20 maestrías y 11 doctorados y una matrícula de poco más de 40,000 estudiantes. Asimismo, la



universidad cuenta con 74 cuerpos académicos, de los cuales 35 se encuentran consolidados, 26 en consolidación y 13 en formación.

El objetivo de la investigación fue conocer las razones subjetivas que dan lugar a los usos argumentativos, estratégicos y valorales de los actores en la vida organizacional universitaria, respecto a los procesos y demandas que tanto las instancias universitarias (comisiones evaluadoras internas, cuerpos académicos, oficinas de recursos humanos, liderazgos de facultades) como organismos externos (Programa para el Desarrollo Profesional Docente, SNI, Conacyt), les exigen como parte de las obligaciones que implica el nombramiento de profesores investigadores.

## **Métodología**

### **Participantes**

El muestreo utilizado fue no probabilístico, por cuotas, de acuerdo a la finalidad de la investigación y por tratarse de una investigación de corte cualitativo. Se incluyó tanto a investigadores que pertenecen al SNI, a quienes cuentan con el perfil PRODEP y a otros que no tienen ninguno de los dos. De igual forma se buscó que hubiera representatividad en cuanto al género y la edad, contando con profesores hombres y mujeres jóvenes y otros experimentados.

La población estudiada estuvo conformada por 24 profesores investigadores que accedieron a participar en el estudio, con adscripción institucional en alguna de las ocho instancias organizacionales de la universidad que se mencionan a continuación: 6 pertenecientes a la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, 2 a la Facultad de Humanidades, 3 a la Facultad de arquitectura, 2 a la Facultad de medicina, 1 a la Facultad de farmacia, 3 al Centro de Investigación de Psicología, 3 al Centro de Investigación en Biotecnología y 4 al Instituto Profesional de la Región Oriente. El 50% de los mismos son hombres (12) y el otro 50% mujeres (12). La edad promedio en el caso de los hombres fue de 38 años, en tanto que la de las mujeres fue de 35.

El nivel de estudios de todos los participantes es de doctorado y la condición laboral de contrato determinado, el cual está condicionado a ser de 1, 2 ó 3 años, dependiendo de la productividad académica demostrada en diversos rubros entre los que se destacan las publicaciones indexadas en revistas de prestigio nacional e internacional. La antigüedad en el caso de las mujeres es de 1 año y en el caso de los hombres 1 año mínimo y 4 años máximo, 15 profesores son de segunda recontratación y 9 profesores de tercera recontratación.

### **Método**

El enfoque hermenéutico o interpretativo en ciencias sociales y, dentro de él, el enfoque biográfico-narrativo y sus metodologías correspondientes, se han ido vol-

viendo crecientemente más seductoras (Bolívar 2002) debido a que, además de una metodología de recogida/análisis de datos, la investigación biográfico-narrativa, se ha constituido hoy en una perspectiva propia, como forma legítima de construir conocimiento organizacional.

El método de investigación elegido fue la narrativa, que permite construir y analizar fenómenos sociales por medio del relato, de la plática de historias y el objeto investigado es la historia misma (Alvarez-Gayou, 2005). La investigación narrativa es una subárea de la investigación cualitativa, que da cuenta de la investigación experiencial de los sujetos, obtenida en una dimensión temporal. El proceso de investigación narrativa inicia con la recogida de datos autobiográficos, mediante un diálogo interactivo con los informantes, para posteriormente llevar a cabo un análisis de los datos que den significado al relato en un contexto más general.

La investigación narrativa se centra en el relato como objeto de estudio, en el que los individuos o grupos dan sentido a acontecimientos y experiencias mediante un conjunto de narrativas, de conversaciones. En este tipo de investigación se reclama un creciente retorno del actor y la voz de los sujetos para dar cuenta de los fenómenos sociales. De esta forma, la verdad no está más en el centro de la teoría científica, sino que ésta aparece y se manifiesta en los márgenes, es decir, en el saber narrativo de los actores (Bolívar, 2000).

Liotard (1998) distingue dos pragmáticas: la del saber narrativo y la del saber científico. El saber científico exige ser denotativo, tener enunciados verificables, ser verdadero y debe estar legitimado por el lenguaje, por los discursos construidos a su alrededor. Utiliza un metalenguaje, es decir, un lenguaje indirecto, no natural, que está validado por una comunidad científica. En cambio, el saber narrativo alude a los relatos del conocimiento de la tradición y del saber popular, del sentir de los sujetos, admite una pluralidad de juegos de lenguaje. Utiliza el relato como la expresión por excelencia de ese saber, el lenguaje natural, incorpora lo simbólico y connotativo, es decir, el lenguaje de la vida cotidiana y con ello la subjetividad del actor.

Geertz (1994) y otros han planteado que en un mundo globalizado, las personas sienten una necesidad imperiosa de individualizarse, de contar con referentes identitarios, donde el refugio en el propio "yo" se convierte en un asidero seguro. En esta situación, el llamado *giro narrativo* ha emergido como una potente herramienta, especialmente pertinente para entrar en el mundo de la organización, de la identidad, de las gentes "sin voz", de la cotidianidad, en los procesos de interrelación, identificación y reconstrucción personal y cultural.

### **Técnica de recolección de datos**

Se utilizó la entrevista en profundidad como técnica de recolección de datos, la cual permitió recuperar las narrativas de los informantes, mediante la interacción entre entrevistador y entrevistado, con el fin de que estos últimos desplegaran a lo largo de la

conversación, elementos cognoscitivos (información sobre vivencias y experiencias), creencias (predisposiciones y orientaciones) y deseos (motivaciones y expectativas) en torno a los temas que conforman los objetivos de la investigación. Las entrevistas fueron semiestructuradas y el guión de entrevista se dividió en las siguientes temáticas: percepciones de los sujetos, contexto social, relaciones con los cuerpos académicos, contexto institucional, creencias, valores, juicios y toma de decisiones. La duración de las entrevistas fluctuó entre una hora y hora y media por cada entrevistado.

### **Análisis de datos**

Para analizar las narrativas se recurrió al análisis del discurso, que es un método para el estudio de los fenómenos sociales que busca las conexiones entre los discursos (conjunto interrelacionado de textos) y el contexto social en el que se crea. Es una forma de análisis que incorpora el contexto lejano, ya que se preocupa por los recursos y estrategias textuales que personas concretas utilizan en situaciones sociohistóricas particulares.

103

## **Narrativas de los profesores universitarios ante la incertidumbre de los criterios de evaluación para la permanencia laboral**

### **Integración a un CA como criterio de permanencia y estabilidad laboral**

El modelo de gestión de la educación superior en México se transformó a partir de los años noventa, pasando de un modelo político administrativo, a un modelo de evaluación sustentado en la acreditación de los programas educativos. En 1997, con la creación del Programa para el Mejoramiento del Profesorado –PROMEP, actualmente reformulado bajo el nombre de PRODEP– surgen los CA como una política federal proveniente de la Secretaría de Educación Pública, con la intención de fortalecer las tareas de producción y aplicación del conocimiento en las universidades.

Desde la introducción de los CA en las universidades como estrategia para vincular la investigación y la docencia, los académicos y académicas se enfrentan a distintos retos, uno de los cuales lo constituye el hecho que en muchas facultades, la tradición ha sido la docencia y, en su caso, el trabajo investigativo realizado de forma independiente, por lo tanto, se carece de normas y hábitos propios para la vida colegial, lo cual ocasiona problemas psicosociales tales como falta de aceptación de los liderazgos, conflicto de rol, inadecuación para el trabajo en equipo e incluso envidias y falta de colaboración en sus miembros (Guzmán Cáceres y Pérez Mayo, 2013).

Pertenecer a un cuerpo académico representa para la población académica en general, un *estatus* que se reconoce, tanto formal como simbólicamente. Sin embargo, cuando se es un miembro novel en la institución, integrarse a un cuerpo

académico significa dos cosas: una necesidad, debido a que es un requisito para la segunda recontractación y un reto académico que hay que superar a como de lugar.

En muchas universidades públicas de México, la forma de ingresar como profesor investigador de tiempo completo, es mediante las plazas PRODEP, las cuales implican que los nuevos profesores investigadores se incorporen a uno de los CA ya establecidos en las unidades académicas a donde ingresaron. Lograr establecer vínculos de afinidad académica y personal con sus colegas profesores, resulta una situación azarosa, los investigadores noveles deben tener habilidades sociales, además de una línea de investigación afin, para poder integrarse a uno de estos CA.

Una de las razones por las que los CA se niegan a admitir el ingreso de un investigador, tiene que ver con que en los procesos de selección no se les tomó en cuenta, es decir, no se les consultó para elegir al nuevo profesor.

*"...yo soy de nuevo ingreso, y me dieron un contrato de un año, y lo primero que me dijeron es que para recontractarme debía pertenecer a un Cuerpo Académico de la Universidad...sin embargo, ninguno me aceptó con la justificación de que su línea de investigación no era la misma que la que yo traía...y que si quería debía trabajar en la de ellos...ya pasaron 8 meses y no he logrado integrarme a ninguno...tengo miedo por la incertidumbre laboral...no sé qué va a pasar..." (E1, profesor de nuevo ingreso)*

Como apunta Rondero López (2009), los procesos de ingreso y permanencia en las universidades, pasan por una doble regulación: laboral y académica. No basta que se haya conseguido entrar a la universidad, pues es necesario cumplir con requisitos académicos para los cuales el investigador debe someterse a presiones que van más allá de las funciones establecidas en su contrato laboral, como el hecho de tener que ingresar a un cuerpo académico.

*"...yo soy de nuevo ingreso, y sé que para recontractarme debo pertenecer a un Cuerpo Académico de la Universidad...me integré como colaborador a uno de ellos en marzo con la condición de que debía integrarme a su Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento...así que lo hice, el problema fue que no todos los miembros del Cuerpo Académico estaban de acuerdo con mi integración, y entonces comenzó el mobbing hacia mí...Dizque tenía que ganarme el lugar allí produciendo para ellos...ni siquiera aparece mi nombre en algunos artículos...La presión es muy fuerte...Lo peor de todo es que hace unas semanas de mi fecha de recontractación...me indican que siempre no me aceptaban como miembro del Cuerpo Académico..." (E3, profesor de nuevo ingreso)*

Siguiendo a Becher (2000), situaciones como esta generan fisuras al interior del gremio, dando origen a un momento de "barbarie", en el que hacen su aparición las así llamadas "tribus académicas". Estas tribus se identificaban por manejar referentes cognitivos, códigos y lenguajes que le otorgan su "sello de distinción", creando estereotipos y generando tensión, convirtiendo a las instituciones de adscripción en "trincheras". En estas tribus no es muy fácil ingresar y que te acepten.

*“... bueno, en el proceso primero trataron que nos juntáramos de áreas afines o temáticas afines... los pecados originales de los integrantes surgieron... si, los problemas personales, celos, las envidias, el no bajar información a todos los integrantes, solo algunos...implicaron la salida o el nacimiento de otro cuerpo académico...” (E1, profesor de nuevo ingreso)*

Por otra parte, para cumplir con el requisito de pertenecer a uno de los CA establecidos en la facultad o centro de investigación al que se ingresa, es necesario hacer ciertos sacrificios, los cuales no sólo van en detrimento de la carrera académica del investigador, sino del desarrollo de la ciencia en general, pues con tal de ser aceptados en algún cuerpo académico, se sacrifica la línea de investigación que se venía trabajando.

*“... me integré como colaborador a uno de ellos [cuerpo académico] en abril, con la condición de que debía integrarme a su Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento...así que lo hice no por productividad académica, sino como estrategia para lograr la recontractación, esa línea de trabajo no es la mía, así que me adapté...” (E2, profesor de nuevo ingreso)*

*“... tanto cuerpo como líneas fueron definidos en términos generales por las autoridades, entiendo en un proceso de urgencia de definición de información que solicitaba las áreas centrales de la universidad a solicitud seguramente de la Secretaría de Educación Pública y probable, específicamente del PROMEP”, ellos determinaron sin tomar en cuenta intereses personales...cultura, historia de los sujetos, capital social...” (E3, profesor de nuevo ingreso)*

*“... tenemos toda una documentación, una metodología y en ese sentido... de cualquier manera nos integraron sin conocernos y sin que nosotros conociéramos a los compañeros, por ello empezaron los conflictos. Pero es otra forma de organización...” (E2, profesor de nuevo ingreso)*

La integración de nuevos profesores investigadores a los CA existentes implica no solamente cumplir con los criterios formales de la organización, sino también como todo grupo social, integrar a personas de distinta condición disciplinar, con sus propios “pecados y pasiones”, miedos, temores y necesidades.

Vivir en la zozobra, en la incertidumbre laboral, mantiene en tensión permanente a todos aquellos que deben someter su trabajo a evaluación, pero que impacta de manera particular a los investigadores de nuevo ingreso y a los que les toca recontractación por segunda vez en la universidad. Veámos esta narrativa que por sí misma dice todo el sentir y el pensar de un profesor investigador que tiene 4 años en la institución y que acaba de pasar por su segundo proceso de recontractación:

*“...Me siento desilusionado por el resultado de mi anterior proceso de recontractación, he puesto todo mi empeño por lograr trascender en la institución, por lograr realizar un trabajo colegiado, por crecer con mis colegas, por crear nuevos programas de estudio, sin embargo creo que quienes me evaluaron no fueron justos y se apegaron a un reglamento con unos anexos que cuando*

*me contrataron no existían, que atentan a los derechos de los trabajadores que desafortunadamente sufrimos de discriminación "intelectual" por no pertenecer al SNI, al cual alguna vez pertenecí, pero que por pensar y trabajar para mejorar las condiciones del trabajo colectivo minaron mi productividad internacional individual... En fin me siento sin apoyo, en la zozobra de saber si tendré trabajo hoy o mañana, en la completa incertidumbre, en la desilusión de un sistema en donde se premia la individualidad y los demás no importan..." (E4, profesor de segunda recontractación)*

En las siguientes narrativas puede observarse como los sujetos, formados por disciplinas definidas por la razón instrumental, muestran otra cara, aquella que está impregnada de lo cultural pero también de lo más profundo de su subjetividad, producto de su historia y del presente que les demanda integrarse a grupos de académicos con la finalidad principal de organizarse para producir de manera colegiada, para lo cual requieren aprender habilidades con la que no todos cuentan. Sin embargo, cuando se logra formar parte de alguno de ellos, los sentimientos pueden ser de agradecimiento, de tranquilidad, aunque todos saben que nadie tiene su lugar garantizado, por lo que es necesario producir.

*... Para mí ya viene mi segunda contratación en un año más, y una condición que me pusieron fue la de pertenecer a un cuerpo académico. Con mis colegas ya por fin organizamos el Cuerpo Académico, ahora me siento un poco tranquilo, sé que ya tengo un respaldo laboral, tener un respaldo de un grupo organizado, pero sobre todo tener un respaldo entre amigos....en donde por mi formación académica donde nunca me pidieron escribir un libro, ni un artículo se me dificulta hacerlo ahora, por mi edad y el problema de mis ojos no veo casi, mi problema es irreversible, yo ya no podría producir a como nos piden y mucho menos aspirar a eso que llaman SNI,... ya mucho me han apoyado en ponerme en las publicaciones y en sus proyectos... y así poder mantenerme laboralmente hablando y ante el reconocimiento de las autoridades... (E7, profesor en segunda recontractación)*

*...No solamente es seguridad laboral, como miembro de un cuerpo académico, hay apoyos para realizar proyectos de investigación, y el cuerpo académico es una figura, que hoy está respaldada no solo a nivel institución, sino que tiene un respaldo nacional a través de PROMEP, y bueno el mismo cuerpo académico es un indicador de que estás trabajando, de que estás produciendo, de lo contrario no estarías dentro de un cuerpo académico. (E3, profesor de nuevo ingreso)*

Para quienes logran ser aceptados en un cuerpo académico, comienza un aprendizaje que los llevará a nuevas formas de trabajo, a incrementar su productividad académica y sobre todo, a alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral. Aunque no todas las experiencias en CA son similares, hay algunas que son representadas por los nuevos integrantes como una "oportunidad" y un nuevo comienzo.

*... para mí es una oportunidad de crecimiento, ha sido mucho más rico el trabajo en colaboración que el trabajo individual, por qué, porque te nutres de las experiencias de tus colegas, recibes la oportunidad de una crítica centrada en tu trabajo y no centrada en tu persona lo cual académicamente es indispensable para mi crecimiento personal, y desde mi perspectiva, de manera conjunta podemos lograr mucho más que de manera individual... gracias al cuerpo académico pude integrarme de nuevo al mundo laboral que a mis 47 años no encontraba trabajo...yo era profesora de asignatura. (E8, profesora de nuevo ingreso)*

Palabras cruzadas encontradas en cada narrativa como: “me siento protegido”, “me siento a gusto”, “me siento bien”, “con amigos y compañeros”, “que me apoyan”, “nos apoyamos entre sí”, definen la otra cara del juego hermenéutico y se descubre al actor, la parte informal de la organización, en donde la parte subjetiva del sujeto racional emerge a flor de piel. La estabilidad laboral, como condición para un ánimo relajado, tranquilo, que permite desarrollar las capacidades cognitivas, de investigación, de raciocinio y de colaboración. Lamentablemente como se ha visto, los investigadores noveles tienen la oportunidad de incorporarse, o de hacerlo con éxito en algún cuerpo académico de las facultades y/o centro de investigación a los que pertenecen.

Cuando los profesores investigadores no logran alcanzar los estándares académicos que marca la institución, esto impacta en la concentración del investigador, creando ansiedad, angustia, trastornos psicósomáticos que merman la concentración que se requiere para desarrollar un trabajo intelectual. De allí que las consecuencias de tal presión académica y organizacional atentan contra la materia prima del trabajo del investigador: su salud física y psicológica, lo cual por supuesto reduce las posibilidades de tener una prolífera productividad. En la siguiente narrativa se manifiesta el estrés que todo ello trae consigo:

*“...Desde que inició el proceso de recontratación, llevo cerca de dos semanas enfermo, dice el médico que es estrés, y llevo dos semanas igual de no poder concentrarme en mis tareas diarias, estoy preocupado ya que no sé qué va a pasar con el trabajo, me traje a mi familia y hasta ellos andan mal con esta situación...” (E5, profesor de segunda recontratación)*

Como plantea Macklem (2005) las organizaciones tóxicas enferman a los individuos. Sin embargo, el caso que nos ocupa y sus repercusiones, no son privativos de una universidad, sino prácticamente de todas las universidades públicas de México y de la mayoría de Latinoamérica (Camarillo Hinojoza, 2015; Surdez Pérez, Magaña Medina y Sandoval Caraveo, 2015; Pérez Mora y Naidorf, 2015; Castorina, 2015; Muñoz, García Salord y López Zárate, 2014; Rondero López, 2009; Camarillo Hinojoza, 2015).

## Distinción ante el SNI como criterio de ingreso y permanencia laboral

Para obtener determinadas categorías académicas o para conseguir la definitividad como profesor investigador, pertenecer al SNI es un requisito académico laboral, el cual constituye uno de los mayores agentes estresores para los profesores investigadores.

*"...A mí me toca hoy entregar la documentación para mi segunda recontractación, y la verdad, desde que supimos el dictamen no favorable del colega, que veíamos que sacrificaba a su familia por estar trabajando por el desarrollo de la educación e investigación, generando propuestas de posgrados para el PNPC, y otras actividades que impactan al colectivo positivamente, le dijeron que no procedía su recontractación...No sé qué pensar...Lo más probable es que a mí me suceda lo mismo...así que prepararé mis maletas y empezaré a buscar trabajo en otras instituciones...Si están tomando como criterio jurídico-laboral pertenecer al SNI, entonces estoy ya fuera..." (E6, profesor de segunda recontractación)*

*"...yo soy de nuevo ingreso, y desde la noticia del profesor colega que no procedió su recontractación ya que ese profesor vive casi en la universidad,... pues hay un clima muy feo en el ambiente laboral, todos con nerviosismo, irritados, preocupados y demás..." (E3, profesor de nuevo ingreso)*

Nuevamente el síntoma de una organización tóxica, o de lo que apuntamos, sistema académico laboral tóxico que atraviesa a todas las universidades públicas, enfermando a quienes por vocación, desean desarrollar una carrera académica que está atravesada por la meritocracia, muy lejos de crear ambientes y espacios para el trabajo colaborativo, sino que por el contrario, genera temor y envidias entre colegas, quienes se observan unos a otros.

## A manera de conclusión

Actualmente, la educación superior se rige por un mercado académico en el que sobresale la contratación de profesores con grados doctorales, la publicación en revistas con altos índices de visibilidad internacional, los proyectos de investigación ambiciosos que generen recursos económicos, la competencia entre profesores por reconocimiento y prestigio académico, las remuneraciones económicas y la meritocracia (Brunner et. al., 2005).

La investigación muestra las condiciones a las que se enfrentan los profesores de nuevo ingreso y de segunda recontractación de una universidad pública para lograr ser definitivos en la organización. Las demandas académicas y organizacionales producen un desgaste cognitivo pero sobre todo emocional durante el proceso. Sus narrativas muestran la situación formal e informal a la que se enfrentan y cómo ésta condiciona sus valores y creencias en el proceso para lograr la estabilidad laboral.



Las actuales condiciones organizacionales y académicas de producción intelectual conspiran contra el trabajo creativo y el cumplimiento de la función social e intelectual de los investigadores, quienes enfrentan un entorno caracterizado por la incertidumbre y la zozobra, lo cual se patentiza en inestabilidad psicológica y física. La búsqueda permanente de fondos, la disyuntiva entre emprender investigaciones de largo aliento o proyectos de corto plazo, son temáticas cotidianas que se tejen en las narrativas de los profesores investigadores.

La tensión provocada por atender y cumplir con distintos agentes de evaluación individual como el SNI, la exigencia de trabajar en CA cuando se ha trabajado siempre de manera individual y más aún, cuando los profesores no han desarrollado habilidades investigativas y de producción de documentos académicos, son todas fuentes de conflicto para los investigadores.

Las narrativas de los profesores muestran que participar en CA requiere no sólo de contar con conocimientos disciplinares precisos, sino de las habilidades sociales para trabajar en equipo, para liderar o dejarse liderar. Es decir, es necesario asumir estas nuevas formas de gestionar el conocimiento y la investigación, modificar los estilos tradicionales de trabajo y comprometerse de forma decidida con el equipo de investigación, para participar activamente en la definición, revisión y gestión de todas las actividades desarrolladas en este modelo organizacional colegiado.

Desde la perspectiva organizacional, conocer como los sujetos construyen la organización a partir de la narrativa de su vida cotidiana es relevante para que los líderes planeen y elaboren estrategias para optimizar el funcionamiento organizacional.

El análisis desplegado permitió apreciar la relevancia de examinar a la universidad a partir de los sujetos, contextos problemáticos y sus temporalidades básicas, de sus saberes y discursos, disciplinamiento y establecimiento, que estructuran sus prácticas concretas. Mediante esta estrategia de conocimiento por saturación progresiva, se fueron dibujando paulatinamente y desde la complejidad de sus relaciones y procesos, las características esenciales de sus estructuras significativas.

La intención fue reconocer tales saberes con detalle suficiente para dar cuenta de lo que sucede al interior de las organizaciones universitarias, evitando generalidades que poco dicen sobre las condiciones que guardan los sujetos en la universidad. Será la comunidad de estudiosos de este campo y los propios profesores investigadores, los que se encarguen de confrontar este modo de ordenamiento para saber reconocerse en él y de ser posible, propiciar el diálogo que permita resolver algunos de los problemas aquí planteados.

Las historias narradas por los actores, permitieron distinguir las huellas de su contexto. Son historias de realidades actuales elaboradas por muchas voces, muchas conversaciones. La narrativa individual cuando se hace colectiva, permite identificar situaciones similares que se tejen en un complejo intersubjetivo de signos y significaciones de su sentir y de su problemática, tanto en temas formales que

competen a la organización, como en la parte personal y subjetiva, que permiten identificar voces compartidas entre unos y otros.

Las personas por tanto, dan significado a sus vidas y relaciones contando sus experiencias. Por tanto, en un sentido significativo, los profesores investigadores viven a través de sus historias individuales, tanto al narrarlas, al contarlas, como al comprenderlas. La narrativa se convierte entonces, en una forma de re-pensar, leer y escribir las organizaciones de hoy, de manera diferente.

## Bibliografía

- Álvarez-Gayou, J. (2005), *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*, México, Paidós.
- Becher, T. (2000), *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*, Barcelona, Gedisa.
- Bolívar, A. (2002), "¿De nobis ipsis silemus? Epistemología de la investigación bio-gráfico-narrativa en educación", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 4(1), 1-26.
- Bruner, J. (1988), *Realidad mental, mundos posibles*. Barcelona, Gedisa.
- Camarillo Hinojoza, H. M. (2015), "Implicaciones de la evaluación académica. Percepciones y preocupaciones de los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez acerca de su permanencia en el SNI", *Sinéctica* 44, 1-21.
- Castorina, J.A. (2015), "Condiciones institucionales y gestión académica de la investigación en la universidad pública", *Sinéctica* 44, 1-14.
- Czarniawska, B. (1997), *Narrating the organization. Dramas of institutional identity*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Geertz, G. (1994). *Conocimiento local: Ensayos sobre la interpretación de la cultura*. España, Ediciones Paidós Ibérica.
- Guzmán Cáceres, M. y Pérez Mayo A. R. (2013), "Retos y oportunidades de los cuerpos académicos como gestores de la investigación en las universidades", *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Guanajuato, Guanajuato, 18 al 22 de Noviembre.
- Hardy, B (1968), "Towards a Poetics of Fiction: An Approach Through Narrative". *Novel*, 2, 5-14.
- Ibarra Colado, E. (2001), *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, México, Universidad Nacional Autónoma de México- Universidad Autónoma Metropolitana, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

- Lyotard, J.F. (1988), *La condición postmoderna*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- Macklem, K. (2005), "The toxic workplace". *Maclean's* 118 (5): 34.
- Mumby, D. K. y Clair R. P. (2000), "El discurso en las organizaciones", en T. Van Dijk (comp.) *El discurso como interacción social*, Barcelona, Gedisa: 263 – 296.
- Muñoz, H., García Salord, S. y López Zárata, R. (2014), La evaluación de los académicos. Presentación del número especial de Perfiles Educativos 2013 La evaluación en la educación superior, *Perfiles Educativos* 34 (146), 188-199.
- Pérez Mayo, A. R. (2013), *Discurso, Representaciones Sociales y Narrativa en las Organizaciones. El caso de tres Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Tesis no publicada. Doctorado en Estudios Organizacionales México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Pérez Mora, R. y Naidorf, J. (2015), "Las actuales condiciones de producción intelectual de los académicos", *Sinectica* 44, 1-16.
- QS University Rankings (2014), Las 20 mejores Universidades en México. Recuperado el 20 de abril de <http://www.businessreviewamericalatina.com/leadership/1181/Las-20-mejores-universidades-en-M%C3%A9xico>
- Rondero López, N. (2009), "Las condiciones laborales de los trabajadores académicos: la regulación laboral y la regulación académica", *Memoria Electrónica X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Veracruz, Veracruz, 21 al 25 de septiembre.
- Rossiter, M. (2002), *Narrative and stories in adult teaching and learning*. Eric Digest 241.
- Surdez Pérez, E. G., Magaña Medina, D. E. y Sandoval Caraveo, M. C. (2015), Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos, *Perfiles educativos* 37 (147), 103-125.
- Uribe Prado, J. F., Patlán Pérez, J. y García Saisó, A. (2015), Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración* 60, 447-467.
- White, M. y D. Epston (1990), *Narrative means to therapeutic ends*. Nueva York, Norton.